Автономная некоммерческая образовательная организация
высшего образования
«Воронежский экономико-правовой институт»
(АНОО ВО «ВЭПИ»)

АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО "ВОРОНЕЖСКИЙ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЙ ИНСТИТУТ", АНОО ВО "ВЭПИ", ВЭПИ
Дата: 17.09.2025 11:15:18 +03'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе
_____ А.Ю. Жильников
«17» сентября 2025 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Менеджмент
(наименование дисциплины)

Основы менеджмента
(наименование ДПП профессиональной переподготовки)

Квалификация выпускника Менеджер
(наименование квалификации)

Форма обучения очно-заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рекомендован к использованию филиалами АНОО ВО «ВЭПИ»

Воронеж 2025

Фонд оценочных средств по дисциплине рассмотрен и одобрен на заседании кафедры менеджмента.

Протокол от « 01 » сентября 2025 г. № 1

Заведующий кафедрой _____ И. С. Иголкин
(подпись) (инициалы, фамилия)

Руководитель обучения по программе _____ А.А. Галкин
(подпись) (инициалы, фамилия)

Разработчик _____ Е.А. Илларионова
(подпись) (инициалы, фамилия)

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ДПП

Целью проведения дисциплины «Менеджмент» является достижение следующих результатов обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
ОПК-1	Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории
ПК-1	Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации работы по тактическому планированию деятельности, исходя из конкретных потребностей рынка
ПК-7	Способен использовать навыки поэтапного участия работников структурного подразделения (отдела, цеха) промышленной организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации, разработке предложений по составлению бизнес-планов контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений

2. Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования, шкалы оценивания

Показателями оценивания компетенций являются следующие результаты обучения:

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
УК-2	ИУК-2.1. Формулирует круг задач в рамках поставленной цели, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает принципы целеполагания и планирования. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов
	ИУК-2.2. Выбирает оптимальные способы решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	Знает виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность. Умеет анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно- правовую документацию в сфере профессиональной деятельности. Владеет методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-1	ИОПК-1.1. Знает методологические основы и современные методы научного исследования в сфере профессиональной деятельности;	Знает основы экономических, организационных и управленческих теорий. Умеет использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности. Владеет методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности
	ИОПК-1.2. Проводит исследования в сфере экономической, организационной и управленческой теории	Знает методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих. Умеет осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук. Владеет методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления
ПК-1	ИПК-1.1. знает методологию экономической науки, основанную на теориях мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации работы по тактическому планированию деятельности, исходя их конкретных потребностей рынка	Знает основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности. Умеет мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Владеет способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами
	ИПК-1.2.разрабатывает планы, выбирает оптимальные управленческие технологии для организации работы по тактическому планированию деятельности, исходя их конкретных потребностей рынка	Знает основные принципы и этапы тактического планирования Умеет организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка. Владеет типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования
ПК-7	ИПК-7.1. Владеет теорией, методологией поэтапного участия работников структурного подразделения (отдела, цеха) промышленной организации в проведении маркетинговых исследований, определении перспектив развития организации	Знает основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности. Умеет формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований. Владеет базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3
	ИПК-7.2. Подбирает или разрабатывает предложения по составлению бизнес-планов контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений	Знает этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Основы теории менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и	Реферат. Устный опрос	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
2	Тема 2. Законы и закономерности в управлении	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного	Реферат. Устный опрос	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
		ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. . Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
3	Тема 3. Принципы менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно- правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников	Реферат. Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
4	Тема 4. Инструменты и методы современного менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;	Реферат. Устный опрос. Решение задач	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно- правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
5	Тема 5.	УК-2	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов		«отлично»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
	Система функций менеджмента	(ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного	Реферат. Устный опрос. Кейс	«хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
6	Тема 6. Характеристика общих и специальных функций менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения	Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание. Решение задач	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
7	Тема 7. Делегирование как функция менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации	Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание. Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
		(ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
8	Тема 8. Принятие управленческих решений как функция менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ.	Реферат. Устный опрос. Кейс	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
9	Тема 9. Основы управления мотивацией	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и	Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание. Решение задач	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. . Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
10	Тема 10. Коммуникация в менеджменте.	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного	Реферат. Устный опрос	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
		ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. . Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
11	Тема 11. Управление конфликтами	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников	Реферат. Устный опрос	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
12	Тема 12 Управление группой	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;	Реферат. Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
13	Тема 13.	УК-2	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
	Управление личностью	(ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного	Реферат. Устный опрос. Решение задач	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
14	Тема 14. Руководитель в системе управления	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения	Реферат. Устный опрос. Кейс	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
15	Тема 15. Власть и влияние в менеджменте	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2. ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации	Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание. Решение задач	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
		(ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
16	Тема 16. Основные типы и модели оргструктур управления.	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ.	Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание. Кейс	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
17	Тема 17. Управленческие и организационные и отношения в системе менеджмента.	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1 ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и	Реферат. Устный опрос. Кейс	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
18	Тема 18. Эффективность менеджмента	УК-2 (ИУК-2.1 ИУК-2.2) ОПК-1 (ИОПК-1.1	Знает принципы целеполагания и планирования; виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность; основы экономических, организационных и управленческих теорий; методику системного	Устный опрос. Проблемно-аналитическое задание.	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
		ИОПК-1.2) ПК-1 (ИПК-1.1 ИПК-1.2) ПК-7 (ИПК-7.1 ИПК-7.2)	анализа деятельности организации и ее составляющих; основные теории мотивации, лидерства и власти в управленческой деятельности; основные принципы и этапы тактического планирования; основные принципы и методы организации маркетинговой деятельности; этапы и методы реализации бизнес-планов. Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности; использовать знание экономической, организационной и управленческой теорий в профессиональной деятельности; осуществлять постановку профессиональных задач, используя категориальный аппарат экономической, организационной и управленческой наук; мотивировать персонал для решения стратегических и оперативных управленческих задач; организовывать работу по тактическому планированию деятельности организации, исходя их конкретных потребностей рынка; формулировать задачи поэтапного участия работников структурного подразделения промышленной организации в проведении маркетинговых исследований; координировать деятельность исполнителей для достижения высокой согласованности при выполнении конкретных проектов и работ. Владеет способами решения поставленных задач и оценки их результатов; методами оценки разных способов решения задач; методами оценки потребности в ресурсах; навыками работы с нормативно-правовой документацией; методами научного исследования в сфере профессиональной деятельности; методами выявления причинно-следственных связей и оптимизации деятельности объекта управления; способами применения основных теорий мотивации, лидерства и власти в управлении	Решение задач. Тест	

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Код компетенции, код индикатора достижения компетенции	Критерии оценивания	Оценочные средства текущего контроля успеваемости	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
			социально-экономическими системами; типовыми методами и способами выполнения профессиональных задач в области планирования; базовыми методами и стандартными инструментами управления маркетингом в организации; навыками поэтапного контроля реализации бизнес-планов и условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов; инструментами оценки эффективности выполнения бизнес-планов		
ИТОГО			Форма контроля	Оценочные средства промежуточной аттестации	Шкала оценивания
			Экзамен	Ответ на билет	«отлично» «хорошо» «удовлетворительно» «неудовлетворительно»

Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Шкала оценивания устного опроса

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
1	2	3	4	5
полнота ответа	полностью раскрыто содержание вопроса	содержание вопроса в основном раскрыто	неполное знание теоретического материала	не раскрыто основное содержание учебного материала
правильность ответа	материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, точно используется терминология; продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию преподавателя	в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.	непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; имеются затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии	обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии
использование примеров	теоретические положения подкреплены конкретными примерами, показана способность применять их в новой ситуации	приводятся примеры, не раскрывающие в полной мере теоретические положения	не может применить теорию в новой ситуации	не приводятся примеры
самостоятельность ответа	ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов	ответ прозвучал самостоятельно, с одним наводящим вопросом	при ответе использованы наводящие вопросы преподавателя	не может самостоятельно ответить на вопрос

Шкала оценивания реферата

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
1	2	3	4	5
полнота изложения	реферат является информативным, объективно передаёт исходную информацию, а также корректно оценивает материал, содержащийся в первоисточнике	не раскрыты отдельные вопросы	тема раскрыта частично	тема раскрыта не полностью
степень использования в работе результатов исследований и установленных научных фактов	в работе в полной мере использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	в работе частично использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	в работе использованы некоторые результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме	в работе не использованы результаты исследований и установленных научных фактов по данной теме
дополнительные знания, использованные при написании работы	в работе в полной мере использованы дополнительные знания	в работе частично использованы дополнительные знания	в работе использованы некоторые дополнительные знания	в работе не использованы дополнительные знания
уровень владения тематикой	полностью владеет темой	не владеет отдельными вопросами по данной теме	частично владеет темой	не владеет темой
логичность подачи материала	Материал изложен логично	Иногда логичность изложения нарушается	Логичность прослеживается слабо	Материал изложен нелогично
правильность цитирования источников	источники процитированы правильно, нет плагиата	незначительные ошибки в цитировании	грубые ошибки в цитировании источников	допущен плагиат
правильное оформление работы	реферат оформлен правильно	незначительные ошибки в оформлении	грубые ошибки в оформлении	реферат оформлен неправильно
соответствие реферата стандартным требованиям	реферат полностью соответствует стандартам	реферат соответствует стандартам, но допущены незначительные отступления	реферат частично соответствует стандартам	реферат не соответствует стандартам

Шкала оценивания задачи

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Понимание ситуации, находящейся в основе решения задачи	Самостоятельно вникает в сущность ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определённые ошибки в понимании ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Знание необходимых расчетных методик и формул	Применяет теоретический материал для поиска необходимых расчетных методик и формул	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы с наводящими указаниями	Находит соответствующие заданию расчетные методики и формулы	Не знает необходимые расчетные методики и формулы, не может найти их в готовом теоретическом материале
Правильность хода рассуждений	Ход рассуждений не содержит ошибок	Ход рассуждений меняет по мере получения наводящих указаний	Ход рассуждений содержит определенные ошибки.	Не может рассуждать по поводу выполнения задания или ход рассуждений содержит грубые ошибки.
Применение формул или алгоритма действий для решения многошаговых заданий	Может решать многошаговые задания с использованием нескольких формул, или нескольких алгоритмов действий	Решает только одношаговые задачи с наводящими указаниями по использованию формул или алгоритмов действий	В применения формул или алгоритма действий решает только простые задачи, подставляя значения в имеющуюся формулу или	Не может высказать никаких предположений о том, как применять готовые формулы или алгоритма действий
Понимание логики и многовариантности развития событий	Рассматривает несколько сценариев развития событий и правильно анализирует их, находя нужные решения	Рассматривает только один сценарий развития событий и анализирует их с некоторыми недостатками	Не всегда понимает, как будут развиваться события в дальнейшем и анализирует их с наводящими указаниями	Делает неверные выводы по дальнейшему развитию событий.
Решение задачи с изменением ситуации, находящейся в основе решения	Самостоятельно вникает в сущность изменения ситуации, находящуюся в основе решения задачи	Понимает изменение ситуации, находящейся в основе решения задачи с наводящими указаниями	Делает определенные ошибки в понимании изменений ситуации, находящейся в основе решения задачи	Неверно понимает изменения в ситуацию, находящуюся в основе решения задачи
Последовательность в определении шагов выполнения задачи	Строгая последовательность в определении шагов выполнения задания	Несущественное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Существенное нарушение последовательности в определении шагов выполнения задания	Непоследовательность в определении
Умение самостоятельно составить задачу по заданной теме	Самостоятельно и правильно составляет задачу по теме	Составляет задачу по теме с наводящими указаниями	Составляет задачу по теме по образцу	Не может самостоятельно составить задачу

Шкала оценивания проблемно-аналитического задания

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Подбор информационного источника для анализа	Использует для анализа как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует для анализа более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует для анализа только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для анализа
Ответы на простые (воспроизведение информации, фактов) вопросы по аналитическому заданию	Предоставляет ответы на все поставленные вопросы	Допускает неточности при ответе на вопросы	Отвечает только на один поставленный вопрос	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на уточняющие вопросы (отвечая на которые нужно назвать информацию, отсутствующей в сообщении, но подразумевающейся)	Демонстрирует полные ответы на все поставленные вопросы	Допускает ошибки в ответах на поставленные вопросы	Называет один требуемый факт подразумевающейся информации	Отсутствуют ответы на вопросы
Ответы на оценочные вопросы (отвечая на которые необходимо привести критерии оценки тех или иных событий, явлений, фактов)	Аргументировано отвечает на поставленные вопросы, приводя критерии оценки в явления в задании	Допускает ошибки в аргументации критериев явления задания	Приводит только одно доказательство критерия оценки явления в задании	Аргументация и ответы отсутствуют
Наглядность и иллюстративность примеров	Раскрывает на примерах изученные теоретические положения	Допускает ошибки в примерах по изученным теоретическим положениям	Испытывает затруднения при иллюстрации примерами теоретических положений	Не демонстрирует наглядность и иллюстративность примеров
Доказательство собственных утверждений	Демонстрирует убедительные доказательства собственных суждений и выводов по решению поставленных задач в задании	Допускает неточности при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Испытывает затруднения при доказательстве собственных суждений по выполнению задания	Не приводит ни одного из аналитических фактов доказательства собственных суждений по выводам задания
Общий аналитический вывод по заданию	Представляет обоснованный вывод по заданию с указанием всех составляющих проведенного аналитического исследования	Допускает некоторые неточности при раскрытии составляющих проведенного аналитического исследования, составляющих вывод по заданию	Приводит вывод, носящий краткий характер и затруднительный для понимания	Отсутствует вывод по заданию

Шкала оценивания кейса

Критерий оценки	Оценка			
	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
Формулировка конкретных проблем кейса	Приводит точные формулировки проблем кейса, верно раскрывает содержание проблем	Допускает некоторые неточности при формулировке конкретных проблем кейса, а также в раскрытии содержания проблем	Демонстрирует недостаточно правильные формулировки проблем кейса	Допускает существенные ошибки при формулировке конкретных проблем кейса
Подбор информационного источника по кейс-задаче	Использует для задания как рекомендованные источники информации преподавателем, так и самостоятельно подобранные источники	Использует более одного рекомендованного преподавателем источника информации	Использует только один рекомендованный преподавателем источник информации	Отсутствуют ссылки на источники информации, необходимые для решения кейс-задачи
Рассмотрение альтернатив решения проблем кейс-задачи	Доказательно приводит комплекс мероприятий по решению каждой проблемы кейс-задачи	Демонстрирует доказательства решения по отдельным проблемам	Демонстрирует не убедительные доказательства решения одной проблемы кейса	Не демонстрирует решения проблем кейса
Презентация решений кейса	Представляется обоснованный вывод решению поставленной задачи кейса	Испытывает затруднения при обоснованности вывода решений задачи кейса	Демонстрирует вывод, носящий краткий характер и затрудненный для понимания	Не приводит вывода

Критерии оценивания ответа на экзамене:

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал знание основного теоретического содержания дисциплины, умение показать уровень сформированности практических профессиональных умений и навыков, способность четко и аргументировано отвечать на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал недостаточно полное знание основного теоретического содержания дисциплины, проявил неявное умение продемонстрировать уровень сформированности практических профессиональных умений и навыков, давал не всегда четкие и логичные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал неглубокие знания основного теоретического содержания дисциплин учебного плана изучаемой программы, а также испытывал существенные затруднения при ответе на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он продемонстрировал отсутствие знаний основного теоретического содержания дисциплины при ответе на вопросы билета.

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

1 ЭТАП – ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1.1. Вопросы для устного опроса:

1. Регулирование как функция сохранения устойчивости и равновесия с внешней средой.
2. Режимы функционирования систем управления.
3. Понятие регулятора. Основные типы регуляторов.
4. Системы программного управления. Режим программного управления.
5. Управление процессом реализации проектов и программ.
6. Виды целенаправленных систем управления. Режимы управления. «Реактивное» управление. Режим развития объекта управления.
7. Принцип обратной связи в управлении. Виды и типы обратной связи. Положительная и отрицательная обратная связь и их значение в деятельности (функционировании) организации.
8. Концепция обратной связи в кибернетике. Значение и роль обратной связи в процессах управления, адаптации и самоорганизации. Реализация принципа обратной связи в социальной сфере.
9. Концепция организационной культуры. Содержание и особенности формирования организационной культуры. Организационная культура как важнейший, уникальный управленческий ресурс.
10. Качество и эффективность управления. Понятие технической эффективности. Экономическая эффективность. Эффективность и производительность.
11. Анализ и оценка эффективности управления. Критерии и показатели эффективности. Экономические критерии эффективности и затраты на управление.
12. Эффективность как условие успешности организации. «Мягкий» путь повышения эффективности. Проблема развития желания и умения каждого работника работать с максимальной отдачей сил.
13. Понятие и сущность цели управления. Классификация целей управления. Цели и средства.
14. Целевой подход в управлении и его основные понятия: ценности, цели, политика, решения. Определение глобальной цели и ее декомпозиция на основе метода дерева целей.
15. Основные подходы к определению целей управления и способы целеполагания. Формулировка и измерение организационных целей. Неопределенность выбора целей.
16. Управление и руководство в организации. Архетипы руководителя (классификация И. Ансоффа). Организационные роли руководителя (классификация Г. Минцберга). Права, обязанности и ответственность руководителя.

17. Управление и власть в социальных организациях. Понятие влияния, власти и лидерства. Основные формы власти.
18. Понятие и сущность организационной структуры управления. Линейные и функциональные структуры управления.
19. Понятие структуры управления. Элементы, звенья и связи в организационной структуре управления. Современные структуры управления.
20. Структура, организация и порядок в системах. Иерархические структуры управления, их виды, основные достоинства и недостатки.
21. Органические (гибкие) структуры управления, их разновидности, преимущества и проблемы использования.
22. Понятие аппарата (штаба) управления. Типы административного аппарата. Линейные и аппаратные полномочия.
23. Организация как объект управления. Социальная подсистема организации. Типы и виды организаций как объектов управления (классические модели организации, полная модель организации).
24. Механистическая модель объекта управления (организации): особенности управления, стили управления, «жесткие» элементы управления. Централизованное управление. Иерархическая структура управления.
25. Органическая модель организации. Стили управления и «мягкие» элементы управления в органической модели. Концепция совершенствования человеческих ресурсов организации. Тенденция к децентрализации управления. Гибкие, адаптивные структуры.
26. Основные положения концепции организации как «открытой системы». Взаимодействие открытой системы с неопределенной внешней средой. Способность открытой организации к саморегулированию и самоорганизации.
27. Организация как процесс принятия решений, как система, предназначенная для решения проблем. Эффективность управления и эффективность принимаемых решений. Системная методология в процессе решения проблем.
28. Организация как сложная динамическая нелинейная система. Неустойчивость стационарного состояния сложной системы. Значение (роль) малых воздействий на систему. Необходимость сочетания иерархического управления и самоуправления.
29. Процессный подход в управлении организацией. Управленческий процесс как логически взаимосвязанная и взаимодействующая система управленческих действий. Основные виды и типы управленческих процессов.
30. Понятие и содержание процесса управления. Общесистемные процессы управления. Управление как организационный процесс.
31. Управленческая деятельность и режимы функционирования «системы управления». Процесс управления как процесс принятия решений. Процесс принятия и реализации управленческих решений, его содержание и основные этапы.

32. Информация, коммуникации и связи в системе управления. Основные способы получения информации. Качество информации, и ее эффективность.
33. Коммуникации и коммуникационный процесс в управлении. Вербальная и невербальная коммуникации. Основные информационные каналы межличностных коммуникаций. Препятствия (барьеры) обмену информацией в процессе межличностных коммуникаций.
34. Управленческая деятельность как совокупность рутинных процессов и процессов решения проблем. Понятие и сущность функции управления. Виды и типы функций управления.
35. Организация как одна из его основных функций управления. Элементы организации как процесса.
36. Мотивация как функция управления. Основные концепции мотивации. Средства, способы и методы материального и нематериального стимулирования.
37. Контроль как функция управления. Контроль состояния и деятельности объекта управления. Мониторинг и периодическая оценка ключевых показателей деятельности организации.
38. Координация как функция управления. Связь координации с контролем и средствами коммуникации.
39. Планирование как функция управления. Виды и типы планирования. Интерактивное планирование: принципы и основные этапы методологии интерактивного планирования.
40. Программно-целевой подход в управлении. Методология программно-целевого планирования. Системный характер программно-целевого планирования. Понятие целевой программы.
41. Понятие метода управления. Классификация методов управления. Научные и эмпирические методы управления. Специфические научные методы управления.
42. Методы управления, основанные на общенаучной методологии. Системный подход, моделировании, экспериментирование (научный эксперимент).
43. Административные и правовые методы управления. Принуждение как метод управления.
44. Организационно-распорядительные методы управления персоналом и их правовой аспект.
45. Экономические методы управления. Экономический механизм как основа экономических методов управления. Методы управления, основанные на использовании прямых материальных стимулов.
46. Социально-психологические методы управления. Методы управления, основанные на использовании моральных стимулов. Поощрение и наказание. Убеждение как метод управления. Методы воздействия через культуру организации.
47. Методы выполнения функции организация: организационно-распорядительные, экономические, социально-психологические.

48. Методы принятия управленческих решений: количественные, качественные, смешанные (нормативные), групповые и методы принятия решений в условиях неопределенности.
49. Технологии и их значение в развитии общества. Социальная технология как проект, как деятельность и как элемент человеческой культуры. Понятие и содержание технологии управления. Виды и типы управленческих технологий.
50. Инициативно-программные технологии: технологи и методологии решения инновационных проблем.

3.1.2. Примерный перечень тем рефератов:

1. Организационный механизм управления: содержание, элементы и факторы формирования.
2. Целевой подход к управлению: содержание, основные понятия (ценности, цели, политика, решения) и особенности применения.
3. Специфика ситуационного подхода к управлению: особенности и сферы его приложения.
4. Процессный подход в управлении организацией.
5. Организационные структуры управления и факторы, влияющие на их выбор.
6. Особенности и области применения бюрократических структур управления.
7. Гибкие структуры управления: условия и сферы их применения.
8. Программно-целевые, проектные и матричные структуры управления.
9. Тенденции развития организационных структур управления.
10. Особенности управленческой деятельности руководителя: методы руководства и принятия управленческих решений.
11. «Школа научного управления» и ее значение в становлении науки управления.
12. «Административная школа управления» и ее вклад в развитие науки управления.
13. «Школа человеческих отношений и поведенческих наук» и ее влияние на науку управления.
14. Внешняя среда организации, и ее влияние на эффективность управления.
15. Внутренняя среда организации и особенности ее управления.
16. Общие и частные функции управления: взаимодействие и взаимообусловленность.
17. Система функций управления: состав и содержание, системная взаимосвязь функций управления и общего руководства.
18. Планирование как вид управленческой деятельности по определению перспектив развития организации.
19. Организация как функция управления.
20. Мотивация как функция управления.
21. Принципы управления (сравнительный анализ различных точек зрения).
22. Методы анализа внешней и внутренней сред организации.

23. Система управления Г. Форда и подходы к управлению А. Слоуна.
24. Функции управления и функциональные области (сравнительный анализ различных взглядов).
25. Стратегическое управление в организации.
26. Оперативное управление деятельностью организации.
27. Роль разделения труда, делегирования полномочий и диапазона контроля при формировании организационных структур.
28. Система мотивации на предприятии.
29. Роль различных видов контроля в организации.
30. Административные методы управления.

3.1.3. Примерные темы курсовых работ:

1. Содержание и особенности управленческой деятельности.
2. Руководитель и его деловые качества.
3. Власть и влияние в управлении.
4. Взаимодействие руководителя и подчиненных.
5. Подходы к определению стилей управления.
6. Современные концепции стиля управления.
7. Основные рекомендации по совершенствованию стиля управления.
8. Понятие и содержание лидерства.
9. Основные концепции ситуационного лидерства и их сравнительный анализ.
10. Рекомендации по формированию лидерского стиля.
11. Понятие эффективности управленческой деятельности.
12. Факторы эффективности в работе руководителя.
13. Методы определения эффективности управления.
14. Базовые концепции персонал-менеджмента.
15. Система управления персоналом.
16. Кадровая политика и ее типы.
17. Подбор, расстановка и оценка управленческих кадров.
18. Карьера менеджера и ее основные типы.
19. Оценка деятельности службы управления персоналом.
20. Понятие группы, ее формирование и динамика.
21. Рекомендации менеджерам по управлению группами.
22. Характеристика и типы личности.
23. Возраст личности как управленческий фактор.
24. Понятие и содержание организационной культуры.
25. Типология организационной культуры.
26. Управление организационной культурой.
27. Политика в деятельности промышленного.
28. Информация в системе управления.
29. Внутрифирменная система информации.
30. Сущность и принципы стратегического управления.

2 ЭТАП – ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.2.1. Вопросы к зачёту:

1. Виды и уровни управления, управляющая и управляемая подсистем.
2. Основные законы управления.
3. Методы менеджмента.
4. Основные теории и представители научной школы менеджмента.
5. Понятие функций менеджмента.
6. Общие функции менеджмента.
7. Типы организационных структур управления.
8. Понятие управленческой деятельности и ее особенности.
9. Власть и влияние в менеджменте.
10. Основные концепции стиля управления.
11. Рекомендации по совершенствования стиля управления.
12. Модель Фидлера, Херсея-Бланчарда, Хауза-Митчела, Врума-Йеттона-Яго: сравнительный анализ.
13. Понятие персонал-менеджмента. Концепции управления персоналом.
14. Понятие кадровой политики.
15. Система, виды и уровни управления.
16. Методология и организация менеджмента.
17. Эволюция научных взглядов на менеджмент.
18. Основоположники классического и современного менеджмента.
19. Этапы развития менеджмента в России.
20. Содержание и классификация функций менеджмента.
21. Характеристика специальных функций менеджмента.
22. Мотивация как функция управления.
23. Теории процесса мотивации.
24. Организация деловых коммуникаций.
25. Конфликты и стрессы в работе менеджера.
26. Принятие управленческих решений как функция менеджмента.
27. Особенности государственного управления.

3.2.2. Вопросы к экзамену:

1. Понятие и сущность менеджмента организации. Главные задачи менеджмента.
2. Социальная ответственность современного менеджера.
3. Принципы менеджмента, принципы организации управления предприятием.
4. Стадии развития менеджмента.
5. Основоположники классического и современного менеджмента.
6. Классификация функций менеджмента.
7. Понятие и сущность организационной структуры управления.
8. Правила формирования организационных структур управления.
9. Деловые качества руководителя.

10. Понятие стиля управления.
11. Шкала Лайкерта, решетка Блейка и Дж. Моутона.
12. Понятие лидерства.
13. Основные рекомендации по формированию лидерского стиля.
14. Система управления персоналом.
15. Основные процессы управления персоналом.
16. Менеджмент: тип управления, концепция, профессионализм.
17. Механизмы менеджмента: средства и методы управления.
18. Особенности российского менеджмента.
19. Научные школы менеджмента.
20. Развитие менеджмента в 60-80-е годы XX века.
21. Особенности современного менеджмента предприятий.
22. Характеристика общих функций менеджмента.
23. Делегирование как функция управления.
24. Теории содержания мотивации.
25. Коммуникация как функция менеджмента.
26. Конфликты и стрессы в работе менеджера.
27. Принятие управленческих решений как функция менеджмента.
28. Классификация и технологический процесс принятия решений.

Общие критерии оценивания

№ п/п	Процент правильных ответов	Оценка
1	86 % – 100 %	5 («отлично»)
2	70 % – 85 %	4 («хорошо)
3	51 % – 69 %	3 (удовлетворительно)
4	50 % и менее	2 (неудовлетворительно)

3.2.3. ЗАДАНИЯ ЗАКРЫТОГО ТИПА

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	2	3	4	5	6
1	УК-2	ИУК-2.1	31	ПК-7	ИПК-7.1
2	УК-2	ИУК-2.1	32	ОПК-1	ИОПК-1.1
3	ПК-7	ИПК-7.2	33	ПК-7	ИПК-7.1
4	ПК-1	ИПК-1.1	34	ПК-7	ИПК-7.1
5	ПК-1	ИПК-1.1	35	ПК-1	ИПК-1.1
6	УК-2	ИУК-2.2	36	ПК-1	ИПК-1.2
7	ОПК-1	ИОПК-1.1	37	ПК-1	ИПК-1.2
8	ОПК-1	ИОПК-1.1	38	ПК-7	ИПК-7.1
9	ОПК-1	ИОПК-1.1	39	ПК-7	ИПК-7.1
10	ОПК-1	ИОПК-1.2	40	ПК-7	ИПК-7.1
11	ОПК-1	ИОПК-1.1	41	ОПК-1	ИОПК-1.1

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	2	3	4	5	6
12	ОПК-1	ИОПК-1.2	42	ОПК-1	ИОПК-1.1
13	ПК-7	ИПК-7.1	43	ОПК-1	ИОПК-1.1
14	ПК-7	ИПК-7.1	44	ПК-1	ИПК-1.1
15	ПК-7	ИПК-7.1	45	ОПК-1	ИОПК-1.2
16	ПК-7	ИПК-7.1	46	УК-2	ИУК-2.1
17	ПК-7	ИПК-7.1	47	УК-2	ИУК-2.2
18	УК-2	ИУК-2.1	48	ПК-1	ИПК-1.1
19	УК-2	ИУК-2.1	49	УК-2	ИУК-2.1
20	УК-2	ИУК-2.1	50	ОПК-1	ИОПК-1.1
21	УК-2	ИУК-2.2	51	ОПК-1	ИОПК-1.1
22	ПК-1	ИПК-1.2	52	ОПК-1	ИОПК-1.1
23	ПК-7	ИПК-7.1	53	ОПК-1	ИОПК-1.1
24	УК-2	ИУК-2.1	54	ОПК-1	ИОПК-1.1
25	ПК-7	ИПК-7.2	55	ПК-1	ИПК-1.1
26	ОПК-1	ИОПК-1.2	56	УК-2	ИУК-2.1
27	ПК-1	ИПК-1.1	57	ОПК-1	ИОПК-1.1
28	ПК-1	ИПК-1.1	58	УК-2	ИУК-2.1
29	ПК-1	ИПК-1.1	59	ОПК-1	ИОПК-1.1
30	ПК-1	ИПК-1.1	60	УК-2	ИУК-2.1

Ключ ответов

№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ	№ вопроса	Верный ответ
1	2	3	4	5	6
1	2	3	4	5	6
1	1	21	1,2	41	1
2	1	22	1-А; 2-Б; 3-Г; 4-В	42	1
3	2	23	1-Г; 2-В; 3-А; 4-Б; 5-Д	43	4
4	1-3-5-4-2	24	3	44	2
5	3	25	4	45	3
6	2-1-4-3	26	1-Г, 2-Б, 3-В, 4-А	46	3
7	2	27	1,2,3	47	3
8	2, 3	28	1-В; 2-А; 3-Б; 4-Г	48	4
9	1-В; 2-Г; 3-А; 4-Б	29	4-1-2-3	49	3
10	2	30	1-В; 2-А; 3-В; 4-Г	50	1
11	1	31	4	51	1
12	1,2	32	1	52	2
13	2	33	1	53	3
14	1	34	4	54	4
15	1,3	35	2	55	2
16	1	36	4	56	4
17	2	37	3	57	1
18	2	38	1	58	2
19	1,3	39	3	59	2
20	3	40	4	60	3

Задание № 1

Менеджмент – это:

1. умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей, работающих в организации
2. искусство
3. наука + опыт
4. практика управления

Задание № 2

Конкретные конечные результаты, которые хотела бы достичь организация -это:

1. цели
2. миссия
3. стратегия
4. тактика деятельность организации

Задание № 3

Миссия фирмы – это:

1. максимизация прибыли
2. внешнее предназначение фирмы
3. цель, связанная со снижением издержек
4. мотивация ее персонала

Задание № 4

Установите верную последовательность потребностей согласно теории А. Маслоу (в порядке от первичных потребностей к вторичным):

1. потребность в самовыражении
2. физиологические потребности
3. потребность в уважении
4. потребность в принадлежности, взаимодействии, привязанности, поддержке

Задание № 5

Какими чертами характера должен обладать такой архетип управляющего как «администратор»?

1. быть общительным и уметь вдохновлять людей на максимальную самоотдачу
2. иметь аналитический склад ума
3. быть предельно объективным и полагаться на факты и логику
4. методичность в работе, прогнозирование будущего

Задание № 6

Укажите правильную последовательность этапов структуризации процесса принятия и выполнения решений:

1. разработка вариантов решений

2. постановка проблемы
3. оценка выполнения решения
4. организация выполнения решения

Задание № 7

Является ли управление производительным трудом:

1. да, т. к. управление создает новую стоимость
2. нет, это всего лишь надзор и контроль
3. да, поскольку этот вид деятельности неизбежен при высоком уровне специализации производства и призван обеспечить целостность трудового организма
4. нет, это всего лишь результат противоречия между наемным трудом и собственником средств производства

Задание № 8

Какие бывают виды разделения труда менеджеров?

1. функциональное
2. горизонтальное
3. вертикальное
4. прямое

Задание № 9

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Планирование	А	создание условий для совместной эффективной работы людей, направленной на достижение целей фирмы
2	Контроль	Б	процесс, побуждающий человека к деятельности для достижения личных целей и (или) целей организации
3	Организация	В	процесс обоснования направлений и параметров развития организации, способов достижения этих параметров сучетом внутренних возможностей организации и ее взаимодействия с внешней средой
4	Мотивация	Г	проверка выполнения поставленных задач, исходящих из стратегических итактических целей организации.

Задание № 10

Планирование, организация, регулирование и контроль - это:

1. обязанность менеджера
2. функции менеджмента
3. этапы планирования
4. новый метод управления

Задание № 11

В теории менеджмента к функциям управления относятся:

1. контроль
2. финансовый менеджмент
3. маркетинг
4. ценообразование

Задание № 12

Выберите правильные функции менеджмента:

1. планирование
2. коодинирование
3. распределение
4. стимулирование

Задание № 13

Стратегия дифференциации особенно успешна:

1. в условиях массового спроса
2. в условиях, когда многие покупатели заинтересованы в особых характеристиках товара
3. в условиях ценовой конкуренции
4. в условиях отсутствия конкуренции

Задание № 14

Вновь образованное предприятие направляет свои ресурсы на разработку и вывод на рынок нового товара. Какая конкурентная стратегия применяется вэтом случае:

1. стратегия первопроходца
2. стратегия низких издержек
3. стратегия дифференциации продукции
4. стратегия фокусирования

Задание № 15

Функции административно-оперативного управления:

1. определение структуры предприятий
2. периодическое или непрерывное сравнение
3. установление ответственности
4. координацию прохождения внутрипроизводственных заказов

Задание № 16

Дайте правильное определение функции координации:

1. управленческая деятельность, обеспечивающая согласованность работы рабочих подразделений
2. управленческая деятельность, направленная на ликвидацию отклонений от заданного режима управления
3. это управленческая деятельность, посредством которой система

управления приспосабливается для выполнения задач, поставленных на этапе планирования

4. это обеспечение согласованности действий всех звеньев компании, а также сохранение и поддержание работоспособности и эффективности предприятия

Задание № 17

Назовите функции менеджмента:

1. ритмичность
2. мотивация
3. законность
4. мониторинг

Задание № 18

Задача регулирования:

1. обновление планируемых заданий
2. обеспечение своевременного эффективного достижения организацией своих целей
3. корректировка результатов деятельности
4. координация задач организации

Задание № 19

Виды регулирования:

1. реактивное
2. операционное
3. упреждающее
4. сопровождающее

Задание № 20

При каком виде регулирования проблема рассматривается как потенциальнаявозможность:

1. реактивное
2. операционное
3. упреждающее
4. сопровождающее

Задание № 21

Назовите этапы регулирования:

1. информационная подготовка для принятия решений
2. разработка и принятие решений
3. определение структуры предприятия
4. распределение обязанностей

Задание № 22

Установите соответствие между стилями руководства и их содержанием:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Демократический стиль руководства	А	руководитель предоставляет широкую свободу и автономию подчиненным
2	Либеральный стиль руководства	Б	подчиненные участвуют в принятии решений и разделяют ответственность
3	Авторитарный стиль руководства	В	полное подчинение лидеру не только вделах, но и в мыслях – неограниченная власть.
4	Диктаторский стиль руководства	Г	руководитель единолично принимает решения и требует от подчиненных ихточного исполнения

Задание № 23

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Предварительный контроль	А	осуществляется после реализации решения для проверки правильности егоисполнения
2	Текущий контроль	Б	контроль со стороны внешних организаций: вышестоящих организаций и государственных органов
3	Заключительный контроль	В	осуществляется в процессе исполнения принятых решений для своевременного выявления отклонений, препятствующихисполнению решений в полном объёме, нужного качества и в установленныесроки.
4	Внешний контроль	Г	проводится до принятия решения по томуили иному вопросу в целях предупреждения неверных илинеобоснованных решений.
5	Внутренний контроль	Д	система контроля, организованная внутрипредприятия.

Задание № 24

Что входит в функции руководителя:

1. подготовку доклада и проекта решения
2. подготовку документов и помещения
3. планирование совещания
4. информирование сотрудников о совещании

Задание № 25

Генеральным называется делегирование:

1. при котором руководитель перепоручает дела фундаментальной важности
2. при котором руководитель перепоручает дела крайне срочные

3. при котором подчиненный наделяется неограниченными полномочиями; 4. которое предусматривает передачу полномочий и ответственности на длительный срок

Задание № 26

Сопоставьте основателей школ менеджмента с их работами

Столбец 1		Столбец 2	
1	А. Файоль	А	создал график, который позволял планировать, распределять и проверять работу. Этот график явился предшественником системы сетевого планирования ПЕРТ, в которой сейчас используют ЭВМ. Он же знаменит своей системой материального стимулирования за выполненное задание
2	12. Фрэнк и Лилиан Гилбрет	Б	выделили семнадцать основных микродвижений рабочих, назвав их терблигами; а также они разработали метод анализа микродвижений, в основу которого была положена кинограмма движений рабочего
3	Ф. Тейлор	В	пытался обосновать дневную норму рабочего методами хронометража и изучения его трудовых движений
4	Г. Гантт	Г	опубликовал книгу «Общее и промышленное управление», где сформулированы принципы управления, в том числе разделение труда и единство командования

Задание № 27

Тип власти, который может использовать менеджер:

1. экспертная
2. эталонная
3. законная
4. традиционная

Задание № 28

Дайте определение понятий:

Столбец 1		Столбец 2	
1	Власть	А	поведение руководителя, что меняет отношение подчиненных к нему
2	Влияние	Б	способность вести за собой
3	Лидерство	В	способность и возможность менеджера влиять на деятельность и поведение рабочих
4	Обычаи	Г	общепринятые повторяющиеся социальные действия, что становятся обычными.

Задание № 29

Мотивационный цикл включает в себя следующие элементы в указанной последовательности:

1. побуждение
2. поведение

3. цель
4. потребность

Задание № 30

Установление соответствия между двумя множествами вариантов ответов.

Столбец 1		Столбец 2	
1	Конфликт между личностьюи группой	А	может возникнуть между подразделениями организации в борьбе за ресурсы, между неформальными группами при смене руководства, при появлении нового неформального лидера, между линейным и штабным персоналом, между администрацией ипрофсоюзом
2	Межгрупповой конфликт	Б	ролевой конфликт, связанный с низкой степенью удовлетворённости работой, малой уверенностью в себе и стрессами; случается, когда человек хочет достигнуть взаимоисключающих целей, когда возникает противоречие между желанием и возможностью.
3	Внутриличностный конфликт	В	происходит, когда позиция индивида входит в противоречие с позицией группы,коллектива
4	Межличностный конфликт	Г	вовлекает в противоречие два или более индивидов; самый распространенный вид конфликта, причиной которому может бытьоппозиция ценностей, взглядов, поведения.

Задание № 31

Метод ротации как характерная черта национального менеджмента, наиболее часто используется в:
1. США
2. России
3. Англии
4. Японии

Задание № 32

Стиль управления – это:
1. манера поведения и форма взаимодействия с подчиненными
2. форма отношений с руководством организации
3. совокупность методов для выполнения своих функциональных обязанностей
4. распорядок работы учреждения

Задание № 33

Повышению эффективности использования кадровых ресурсов способствует:
1. поведенческий подход в управлении персоналом
2. использование плоских организационных структур управления

3. использование организационных интеграций типа «стратегический альянс»
4. снижение издержек на оплату труда персонала

Задание № 34

Деятельность по организации выполнения подчиненными поставленных задач - это:

1. лидерство
2. мотивация
3. координация
4. организовывание

Задание № 35

Какие группы факторов учитываются в мотивационной модели Ф. Герцберга:

1. социальные и мотивирующие
2. гигиенические и мотивационные
3. ожидания и социальной справедливости
4. комплексные

Задание № 36

Какие группы потребностей рассматриваются в модели мотивации А. Маслоу:

1. социальной справедливости
2. кнута и пряника
3. потребность в деньгах
4. социальные, уважение личности, самоутверждение

Задание № 37

Основные факторы модели мотивации В. Врума:

1.потребность в уважении к себе, самоутверждение и в принадлежности к социальной группе
2. сложность и напряженность работы и справедливость вознаграждения
3. ожидание возможности результата, ожидание возможного вознаграждения от этого результата и ожидание ценности вознаграждения
4. гигиенические факторы; факторы, связанные с характером и существом работы

Задание № 38

Что имеет первостепенное значение при назначении нового сотрудника на должность, где определяющим фактором являются технические знания:

1. образование и предшествующая деятельность
2. личные качества
3. психологическая совместимость кандидата с руководителем
4. умение руководить

Задание № 39

Процесс побуждения сотрудника к целенаправленным действиям:

1. планирование
2. организация
3. мотивация
4. результаты анализа, аудита

Задание № 40

Что является первоочередной необходимостью успешной работы сотрудника на новом месте:

1. перспектива карьерного роста
2. соответствие специализации
3. справедливое вознаграждение
4. профессиональная и социальная адаптация

Задание № 41

Что включает в себя понятие организационной культуры:

1. поведение и действия сотрудников, ценностные ориентации, символика и обряды
2. уровень общей культуры общества
3. уровень культуры отдельных сотрудников организации
4. наличие команды единомышленников

Задание № 42

Кто управляет формированием организационной культуры:

1. руководители подразделений (организаций)
2. все сотрудники
3. неформальные лидеры организации
4. никто

Задание № 43

Почему методы прямого принуждения и страха наказания вытесняются методами социального побуждения:

1. механизм принуждения престал обеспечивать развитие производства
2. стало не выгодно содержать большой штат сотрудников
3. трудно подготовить менеджера, способного эффективно использовать инструменты принуждения
4. рабочее движение добилось определенной защищенности от прямого принуждения

Задание № 44

Какой из подходов характеризуется учётом способностей и мотивацией людей к труду:

1. структурный

2. поведенческий
3. линейный
4. матричный

Задание № 45

Что является признаком бюрократического управления:

1. отсутствие инициативы сотрудника, приоритета личных интересов
2. блокирование предпринимательской деятельности
3. формальный подход
4. некомпетентность руководителя

Задание № 46

Основные черты российского менеджмента:

1. высокий научно-интеллектуальный потенциал
2. реализация инновационных идей
3. традиции технократического подхода к управлению
4. развитие образования и профессиональной подготовки менеджеров

Задание № 47

Какими должны быть цели организации:

1. обязательно долгосрочными и труднореализуемыми
2. легкореализуемыми
3. конкретными и измеримыми
4. не взаимосвязанными друг с другом

Задание № 48

Мотивация - это:

1. внутренние ценностные представления человека
2. система поощрений хорошей работы
3. позиция, уклоняющая работника от целенаправленных действий
4. метод побуждения людей к труду

Задание № 49

Проблема в системе управления – это:

1. направление исследования системы управления
2. совокупность информации о состоянии системы управления
3. противоречие, требующее нахождения метода решения и самого решения
4. кризисная ситуация, требующая немедленного принятия радикальных мер

Задание № 50

Конфликты в организации неизбежны и их надо воспринимать:

1. как должное
2. конфликты надо использовать в интересах организации
3. с конфликтами надо бороться во что бы то ни стало
4. с конфликтами лучше не бороться: они разрешатся сами собой

Задание № 51

Ключевым фактором в любой модели управления являются:

1.люди
2. средства производства
3. финансы
4. структура управления

Задание № 52

Целью классической школы управления было создание

1. методов нормирования труда
2. универсального принципа управления
3. условий трудовой деятельности работников
4. методов стимулирования производительности труда

Задание № 53

«Отцом научного управления» часто называют:

1. А. Файоля
2. Фрэнка и Лилиан Гилбертов
3. Ф. Тейлора
4. Г. Гантта

Задание № 54

Философия, задающая смысл существования организации и ее отношение к сотрудникам и клиентам; ценности, на которых базируется организация; нормы поведения сотрудников организации являются элементами:

1. организационно-кадрового состава,
2. организационной технологии,
3. организационной структуры,
4. организационной культуры.

Задание № 55

Ступени мотивации по Маслоу – это

1. потребность развития и признания
2. потребность развития и признания, социальная потребность и потребность в защищенности, основные потребности
3. социальная потребность и потребность в защищенности
4. основные потребности

Задание № 56

На какие составляющие традиционно делятся задачи организации?

1. работа с людьми
2. работа с людьми и информацией
3. работа с предметами и людьми

4. работа с людьми, работа с людьми и информацией и работа с предметами и с людьми

Задание № 57

Какая последовательность приоритетов позволит фирме добиться успеха:

1. люди – продукция – прибыль
2. прибыль – люди – продукция
3. продукция – прибыль – люди
4. люди – прибыль – продукция

Задание № 58

Правило – это:

1. последовательность действий, которые следует предпринять в конкретной ситуации, имеющей тенденцию к повторению
2. гарантия выполнения конкретных действий конкретными способами в специфической единичной ситуации
3. конкретно сформулированный опыт прошлого
4. последовательность операций

Задание № 59

Какова важнейшая функция управления?

1. получение максимальной прибыли
2. создавать условия для дальнейшего успешного функционирования предприятия
3. минимизация налоговых платежей
4. завоевывание новых рынков сбыта

Задание № 60

Какой смысл вкладывается в слово «риск» при принятии решений?

1. степень значимости проблемы для общей деятельности фирмы
2. степень влияния неправильно решенной проблемы на служебное положение руководителя
3. уровень определенности, с которой можно прогнозировать результат
4. уровень превышения своих полномочий

3.2.4. ЗАДАНИЯ ОТКРЫТОГО ТИПА

Номер вопроса и проверка сформированной компетенции

№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора	№ вопроса	Код компетенции	Код индикатора
1	2	3	4	5	6
1	ОПК-1	ИОПК-1.1	11	ОПК-1	ИОПК-1.1
2	ОПК-1	ИОПК-1.1	12	ОПК-1	ИОПК-1.2
3	УК-2	ИУК-2.1	13	ОПК-1	ИОПК-1.1
4	ПК-1	ИПК-1.1	14	ОПК-1	ИОПК-1.1
5	ОПК-1	ИОПК-1.2	15	ПК-1	ИПК-1.2
6	ПК-1	ИПК-1.1	16	ОПК-1	ИОПК-1.2
7	ПК-7	ИПК-7.1	17	ОПК-1	ИОПК-1.1
8	ОПК-1	ИОПК-1.1	18	УК-2	ИУК-2.2
9	ОПК-1	ИОПК-1.1	19	ПК-1	ИПК-1.1
10	ОПК-1	ИОПК-1.2	20	ПК-1	ИПК-1.2
			21	ПК-7	ИПК-7.2

Ключ ответов к заданиям открытого типа

№ вопроса	Верный ответ
1	Субъективные факторы: 3. классификация кадров 4.стиль управления и руководства 8.формы власти 10.формы лидерства Объективные факторы: 1.цели и задачи организации 2.размер и концентрация хозяйственной деятельности 5.технология хозяйственной деятельности 6.специализация и структура хозяйственной деятельности 7.специфика отраслей деятельности 9.объемы и масштабы хозяйственной деятельности
2	Управленческие решения по функциональному назначению: 3. Организационные 5. Специальные 7. Общие Управленческие решения ширине охвата: 2. Тактические 4. Стратегические Управленческие решения по степени влияния на будущее организации: 6. Координирующие 8. Контролирующие 9. Активизирующие
3	Проблема заключается в низкой мотивации работы сотрудников. В этой ситуации для функции управления типичны следующие решения: В чем нуждаются подчиненные? В какой мере эти потребности удовлетворяются в ходе деятельности, направленной на достижение целей фирмы? Если удовлетворение работой и

	производительность подчиненных возросла, то почему это произошло? Что можем мы сделать, чтобы повысить уровень удовлетворенности работой и производительность подчиненных? Ответы на эти вопросы соответственно будут следующие: Подчиненные нуждаются в благоприятных условиях работы, в бесплатных обедах и бесплатном проезде на работу и обратно, в переезде салона в центр города и увеличении клиентов. Эти потребности в ходе деятельности, направленной на достижение целей фирмы не удовлетворены ни в какой мере. Удовлетворение работой и производительность подчиненных не возросла. Чтобы повысить уровень удовлетворенности работой и производительность подчиненных можно взять кредит в банке и установить бесплатные обеды и проезд на работу, переехать в центр города и улучшить работу салона и привлечение клиентов путем обучения и повышения квалификации сотрудников. Как видим, Яна тогда не была знакома с основными моделями и приемами принятия решения и приняла неправильное решение закрыть салон красоты.
4	Вариант ответа: Обладать властью - значит уметь оказывать влияние на работников и изменять их поведение в интересах дела. У одних работников власти очень много, у других ее нет совсем. Существует зависимость между силой власти и полномочиями руководителя, т.е. чем больше зависимость от другого лица, тем больше власть данного лица. Чтобы обеспечить баланс власти руководителей и подчиненных, прибегают к делегированию ответственности. Руководитель имеет власть над подчиненными, однако в некоторых ситуациях и подчиненные имеют власть над руководителем, так как последний зависит от них по некоторым вопросам, Поэтому следует поддерживать разумный баланс власти: достаточный для достижения целей организации, но не вызывающий у подчиненных отрицательных реакций. Руководитель должен обладать авторитетом. Авторитет - это заслуженное доверие, которым пользуется руководитель у подчиненных, вышестоящего руководства и коллег по работе. Авторитет руководителя, связанный с выполнением его основных функций согласно занимаемой должности, должен подкрепляться личным примером и высокими моральными качествами. В этом смысле следует различать два источника авторитета: - официальный, определяемый должностью (должностной статус); - реальный авторитет - фактическое влияние, реальное доверие и уважение (субъективный статус). Укрепляя авторитет, менеджеру необходимо следить за тем, чтобы он не подавлял им, не сковывал инициативу подчиненных. Руководитель организации должен быть не только компетентным специалистом, но и быть лидером. Существует взгляд, что лидер должен обладать особыми индивидуальными качествами, которые делают его способным управлять.
5	Вариант ответа: Преимущество группового принятия решения заключается: - в лучшем понимании существа проблем и путей их решения; - в более быстром и «гладком» воплощении принятых решений в практическую деятельность: сами приняли - самим выполнять; - в эффективном взаимодействии, в установлении атмосферы

	сотрудничества; - в росте самосознания, в самоутверждении членов коллектива; - в возможности оптимально совместить цели индивида, группы и организации в целом. Преимущества индивидуального принятия решений: - один человек обладает гораздо большими знаниями о предмете, чем все остальные; - те, кого эти решения затрагивают, признают и принимают это превосходство; - решение «самоочевидно»; - решение является частью должностных переговоров работника, и не ясно, согласиться ли он с другими методами решения проблем; - время, отведенное на принятие решения, ограничено; - большинство людей работают охотнее и продуктивнее в одиночку. Для группового принятия решений необходимо наличие определенных условий: - наличие ситуаций, которые для их решения требуют вовлечения многих или всех работников (важно найти способ побудить их внести свой вклад в решение проблемы); - готовность работников всех уровней к решению проблем; - соответствующие организационные структуры (партисипативное управление требует перехода к эластичным, динамичным, «мягким» структурам.
6	Мотивация
7	По горизонтали: 2. профсоюзы; 4. ожидание; 6. восприятие; 8. технология. По вертикали: 1. прогресс; 3. люди; 5. сложность;7. Дейвис; 9. Перроу; 10. поставщики; 11. отношения.
8	Вариант ответа: В качестве стратегии более широкого проникновения продукции, выпускаемой заводом, на рынки сбыта целесообразно использовать стратегию увеличения производства инструментов, пользующихся устойчивым спросом у потребителей. Это позволит, с одной стороны, снизить трудоемкость производства и повысить качество выпускаемой продукции, а с другой—снизить ее себестоимость. Заводу удалось решить поставленную задачу по значительному повышению качества выпускаемых инструментов за счет создания в цехах кружков качества, в которые вошли наиболее опытные рабочие и мастера. Перед ними была поставлена задача поиска путей повышения качества на всех стадиях изготовления инструментов. При этом гарантировалась реализация поступивших предложений при условии прохождения ими экспертизы. В случае положительного результата от внедренного предложения была установлена премия, соизмеримая со средней заработной платой.
9	Вариант ответа: При сложившейся на фабрике организации контроля руководство фабрики не гарантированно от получения недостоверной информации от начальников цехов, а начальники цехов–от получения недостоверной информации от мастеров. Это позволяет охарактеризовать систему коммуникаций на фабрике как недостаточно эффективную. В результате использования такой системы коммуникаций нарушенным оказался принцип независимости контроля. Функции производства

	продукции и контроля за исполнением осуществлялись одним должностным лицом, что повлекло за собой получение вышестоящим управленческим звеном не всегда объективной и своевременной информации о ходе выполнения плана. Естественно, что в такой ситуации и поступление распоряжений вышестоящего управленческого звена нижестоящему запаздывает и не всегда соответствует сложившемуся положению. Директору фабрики можно порекомендовать реорганизовать системы контроля и коммуникаций, по которым поступает информация о ходе выполнения плановых заданий. Руководство фабрики наряду с заключениями начальников цехов и мастеров должно располагать первичной (непосредственной) информацией о ходе выполнения плановых заданий.
10	Вариант ответа: Изучить перспективы развития коллектива, поставить перед коллективом совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.
11	Вариант ответа: Поздороваюсь, объясню причину своего опоздания и начну беседу
12	Вариант ответа: Прежде всего, представлюсь, поинтересуюсь, как обстоят дела в их отделе, какая загруженность работой, что мешает работать. Возьму этих продавцов на заметку.
13	Матричная организационная структура
14	Событие – серия экспериментов Э. Мейо и его сотрудников на предприятии в г. Хоторне (США) в конце 20-х гг XX в. Социологи и психологи впервые заинтересовались проблемами производственной деятельности и пришли к выводу, что работа - это нечто большее, чем просто зарабатывание средств на жизнь. Рабочие коллективы представляют собой социальные единицы, которые оказывают влияние на производительность труда. С появлением работ Э. Мейо стало ясно, что мотивация по типу «кнута и пряника» является недостаточной.
15	Э. Мэйо начал с тщательного изучения условий труда в прядильном цехе пришел к выводу, что условия работы в прядильном цехе при всей их тяжести были ничуть не хуже, чем в других цехах, и, стало быть, высокая текучесть кадров объяснялась не ими. Э. Мэйо провел тщательное интервьюирование рабочих и установил, что среди причин высокой текучести были: невозможность общаться друг с другом на рабочем месте и падение престижа профессии. В результате были введены два десятиминутных перерыва, позволявшие рабочим немного расслабиться. Такое простое мероприятие в цехе значительно улучшило психологический климат. Текучесть кадров сократилась до 60%, т. е. сравнялась со среднефабричной, а производительность труда возросла на 15%. Наконец, главное достижение Дж. Э. Мэйо, фактически исчез пессимизм людей.
16	Высокая производительность труда зависит от следующих факторов: **Материально-технические:** автоматизация труда, установка автоматизированных станков и линий, внедрение современных технологий, использование высококачественных материалов. **Социально-экономические:** состав и квалификация рабочего

	персонала, условия труда, подход работников к выполнению обязанностей. **Организационные:** комплекс мероприятий по организации труда и управления персоналом. На японских предприятиях эти факторы используются эффективнее.
17	Управленческое решение «Доведение мастером до рабочих дневного задания»: 1. частное; 2. воздействует на внутреннюю среду организации; 3. запрограммированное.
18	Формулировка миссии компании «Merck» неудачна, поскольку такую формулировку можно применить к любой компании различных сфер деятельности. Удачная формулировка миссии индивидуальна и подходит только для той организации, для которой она разработана, более того, миссия должна содержать детальное определение бизнеса, четко отражать специфику работы организации.
19	1. Добиться признания и уважения – потребности признания 2. Иметь теплые отношения с людьми – социальные потребности 3. Обеспечить себе будущее – потребности безопасности 4. Зарабатывать на жизнь - физиологические потребности 5. Иметь хороших собеседников – социальные потребности 6. Упрочить свое положение – потребности признания 7. Развивать свои силы и способности – потребности самовыражения 8. Обеспечить себе материальный комфорт - физиологические потребности 9. Повышать уровень мастерства и компетентности – потребности самовыражения 10. Избегать неприятностей – потребности безопасности 11. Стремиться к новому и неизведанному – потребности самовыражения 12. Обеспечить себе положение и влияние – потребности признания 13. Покупать хорошие вещи – социальные потребности 14. Заниматься делом, требующим полной отдачи – потребности самовыражения 15. Быть понятым другими – социальные потребности
20	28. Авторитарный стиль управления 29. Либеральный стиль управления 30. Демократический стиль управления
21	Иванов И. И. решил, что спрос на его услуги всегда будет стабильным и отказался от стимулирования спроса, которое было предусмотрено изначально в бизнес-плане.

Задание № 1

Классифицировать организационные факторы на объективные и субъективные:

1.цели и задачи организации

2.размер и концентрация хозяйственной деятельности

3. классификация кадров

4.стиль управления и руководства

5.технология хозяйственной деятельности

6.специализация и структура хозяйственной деятельности
7.специфика отраслей деятельности
8.формы власти
9.объемы и масштабы хозяйственной деятельности
10.формы лидерства

Задание № 2

Классифицировать управленческие решения по функциональному назначению, ширине охвата, по степени влияния на будущее организации:
1. Регулирующие
2. Тактические
3. Организационные
4. Стратегические
5. Специальные
6. Координирующие
7. Общие
8. Контролирующие
9. Активизирующие

Задание № 3

Яна руководила салоном красоты. Но вследствие неэффективности работы (высокие затраты, прибыль 0%, высокая текучесть кадров) было принято решение закрыть предприятие. Причина заключалась в низкой мотивации работы сотрудников: нет привлекательных условий работы, бесплатных обедов, бесплатного проезда, мало клиентов, здание расположено на окраине города. Из 10 человек, приглашенных работать, соглашался только 1. Но и тот через некоторое время увольнялся. Поэтому очень трудно было укомплектовать штат работников, и было принято решение закрыть предприятие.

Проанализируйте процесс принятия решений. Стоило ли поступить иначе, если бы Яна тогда была знакома с основными моделями и приемами принятия решений?

Задание № 4

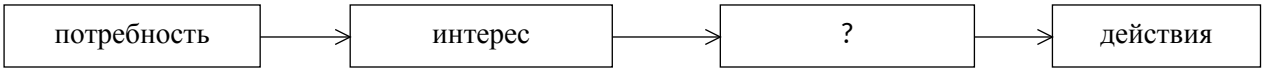
В чем проявляется власть и личное влияние руководителя организации в процессе принятия управленческих решений?

Задание № 5

Сравните два типа принятия решений: индивидуальный и групповой. *Каковы преимущества каждого из них? Какие условия требуются для принятия групповых решений?*

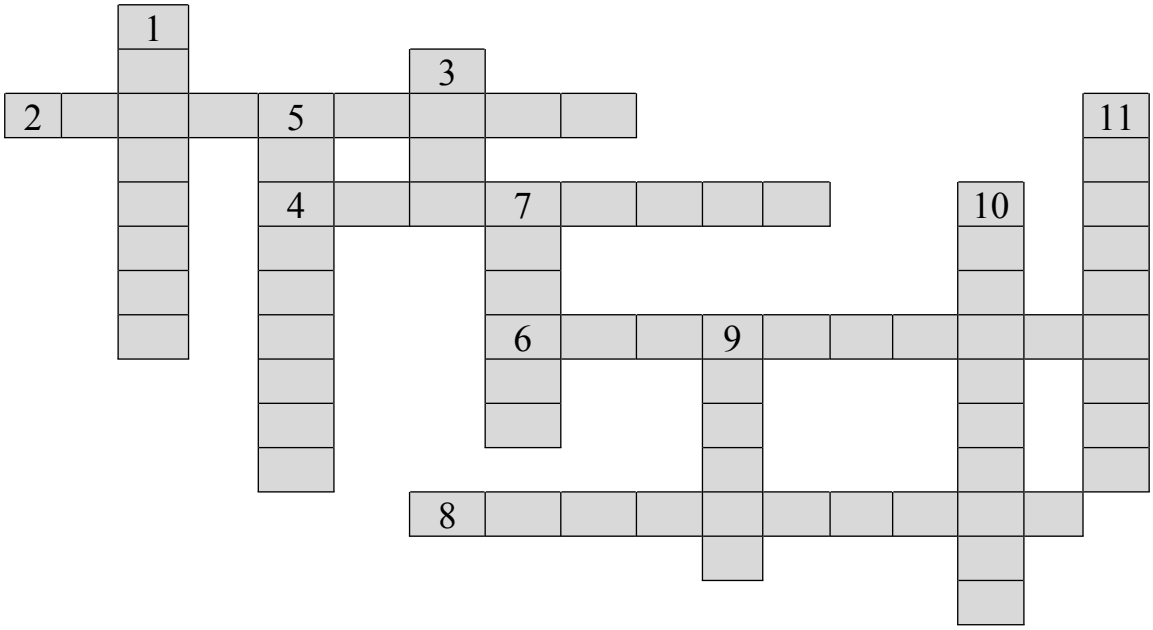
Задание № 6

Дополните схему мотивационного поведения недостающим звеном:



Задание № 7

Решите кроссворд:



По горизонтали:

2. Фактор среды прямого воздействия на организацию, объединение людей, связанных одной профессией
4. Формируется человеком относительно результатов своего поведения на основе прошлого опыта и оценки текущей ситуации
6. Интеллектуальное осознание стимулов, получаемых от ощущений
8. Элемент внешней среды организации, способ преобразования материала, сырья, информации в искомый продукт.

По вертикали:

1. Элемент среды косвенного воздействия на организацию, поступательное движение, улучшение в процессе развития
3. Центральный фактор в любой модели управления
5. Характеристика внешней среды организации, отражающая число и разнообразие факторов, влияющих на организацию
7. Ученый, определивший технологию как сочетание навыков, оборудования, инфраструктуры, инструментов и знаний, необходимых для преобразования материалов, информации или людей
9. Ученый, определивший технологию как средство преобразования сырья в искомые продукты или услуги
10. Элемент внешней среды организации, обеспечивающий ее ресурсами извне

11. Фактор, формирующий необъективное восприятие окружающей среды и влияющий на поведение людей

Задание № 8

Руководство крупного завода по производству инструментов для машиностроения поставило задачу более широкого проникновения на внешние рынки сбыта. Для этого необходимо было значительно повысить качество производимой продукции. В то же время закупить новые технологические линии или провести широкомасштабную замену оборудования не представлялось возможным из-за большой дебиторской задолженности (не своевременной оплаты закупленной продукции предприятиями-потребителями).

Какую стратегию более широкого проникновения на рынки сбыта целесообразно использовать заводу? Что можно в сложившейся ситуации порекомендовать руководству завода для решения задачи повышения качества продукции? Какую роль может сыграть дополнительная мотивация работников?

Задание № 9

При организации контроля исполнения плановых заданий на деревообрабатывающей фабрике была использована система коммуникаций, при которой вся информация о ходе выполнения плана, возникающих проблемах и трудностях поступала к мастерам основных производственных участков, от них – к начальникам цехов, от начальников цехов – в администрацию фабрики.

По существовавшей на фабрике традиции, мастер анализировал текущие результаты выполнения плана и передавал вышестоящей инстанции сделанные им выводы. По такому же принципу с поступившей к нему информацией работал начальник цеха. Роль руководства фабрики при осуществлении контроля сводилась к ознакомлению с информацией, поступившей от начальников цехов.

Проанализируйте ситуацию с организацией контроля выполнения плановых заданий, сложившуюся на деревообрабатывающей фабрике. Оцените качество коммуникаций. Что Вы бы порекомендовали директору фабрики?

Задание № 10

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами по поводу внедрения нового стиля руководства, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны.

Каким образом, по Вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

Задание № 11

Вас недавно назначили руководителем коллектива, в котором вы несколько лет были рядовым сотрудником. На 8 ч 15 мин вы вызвали к себе в кабинет подчиненного для выяснения причин его частых опозданий на работу но сами неожиданно опоздали на 15 мин. Подчиненный же пришел вовремя и ждет Вас.

Как Вы себя поведете?

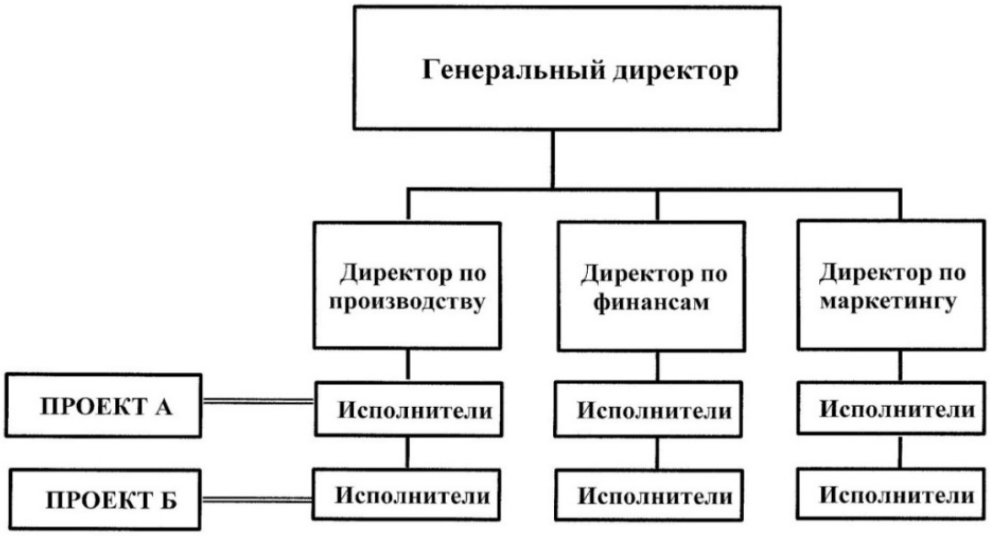
Задание № 12

Вы недавно работаете начальником отдела в крупной торговой фирме (на эту должность перешли из другой фирмы). Еще не все знают вас в лицо. До обеденного перерыва 2 часа. Идя по коридору торгового зала, вы видите трех продавцов вашего отдела, которые о чем-то оживленно беседуют и не обращают на вас внимания. Возвращаясь через 20 минут, видите ту же картину.

Как вы себя поведете?

Задание № 13

Какой тип организационной структуры представлен на рисунке?



Задание № 14

Какое событие стало отправной точкой для появления в менеджменте школы человеческих отношений?

Задание № 15

В 1923 г. на текстильной фабрике в Филадельфии обнаружилась проблема высокой текучести кадров на прядильном участке, где она достигла 250%, тогда как на других участках текучесть составляла 50-60%. Для

решения этой проблемы пригласили в качестве научного консультанта по управлению Э. Мейо.

Как Э. Мейо решил эту проблему?

Задание № 16

Рассказывают, что встретились два директора завода – российский и японский. Разговорились. Выяснилось, что выпускают они одинаковую продукцию. Причем полностью совпадает не только качество, но и объем выпускаемого товара. Россиянин спрашивает: «Сколько человек у вас работает?». Японец отвечает: «Десять». – «А у вас?». Российский предприниматель минуту подумал и сказать честно, что 500, не решился. Сказал, что 11. На следующий день они встретились, японец говорит: «Всю ночь не спал, не мог догадаться, чем у вас этот одиннадцатый занимается?».

Принимая во внимание, что в каждой шутке есть доля правды, постарайтесь объяснить, почему на японских предприятиях производительность труда выше, чем на российских?

Задание № 17

Провести классификацию управленческого решения «Доведение мастером до рабочих дневного задания» по критериям:

1) общее или частное;

2) воздействует на внутреннюю или на внешнюю среду организации;

3) запрограммированное или незапрограммированное.

Провести классификацию управленческого решения «Доведение мастером до рабочих дневного задания» по критериям

1) общее или частное;

2) воздействует на внутреннюю или на внешнюю среду организации;

3) запрограммированное или незапрограммированное.

Задание № 18

Сравните миссии двух фармацевтических компаний:

1. Merck - Обеспечивать общество превосходными товарами и услугами, удовлетворяющими нужды потребителей и улучшающими качество их жизни.

2. PFIZER – Мы разрабатываем и создаем инновационные продукты, улучшающие качество жизни людей во всем мире и обеспечивающие здоровье и долголетие. Компания действует в трех направлениях: медицинские препараты, охрана здоровья людей, охрана здоровья животных. Наши продукты продаются в более чем 150 странах.

Задание № 19

Определите принадлежность следующих мотивов к группам, предложенным по А. Маслоу:

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.

3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Обеспечить себе положение и влияние.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующим полной отдачи.
15. Быть понятым другими.

Задание № 20

Определите стиль управления по следующим высказываниям:

1. Подчиненные – безответственные люди, и поэтому их нужно постоянно контролировать
2. Мне приходится часто объяснять неудачи в управлении объективными обстоятельствами.
3. Я предоставляю более грамотным подчиненным больше самостоятельности в решении сложных задач, особенно не контролируя их.

Задание № 21

Иванов И.И. решил открыть собственный фитнес-центр. Он составил бизнес-план и рассчитал полную смету предполагаемых затрат, оформил кредит под залог собственного жилого имущества. Уже через полгода плановые показатели по количеству клиентов, обеспечивающих прибыль предприятию, были достигнуты. Иванов И.И. решил не воплощать задуманные идеи по стимулированию спроса, улучшению качества обслуживания, предусмотренные бизнес-планом, и получать стабильный доход.

Через год конкуренты открыли фитнес-центр в соседнем здании, предложив дополнительные услуги и сервисы, более низкую стоимость абонементов. Часть клиентов Иванова И.И. перешли к конкурентам. В это время к Иванову И.И. поступили замечания от пожарной инспекции, были выписаны штрафы. Иванов И.И. терпел убытки на протяжении 3-х месяцев и в итоге закрыл фитнес-центр.

Почему Иванов И.И. потерпел неудачу?

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация обучающихся обеспечивает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

Педагогический работник доводит до сведения обучающихся на первом учебном занятии перечень вопросов, выносимых на промежуточную аттестацию, и критерии оценивания знаний, умений и навыков.

Целью экзамена является проверка и оценка знаний обучающихся по теории и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Экзамен проводится по расписанию, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком.

Результаты сдачи экзаменов оцениваются: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Экзамен проводится по билетам. Экзаменуемый сам выбирает экзаменационный билет, который содержит два вопроса. Экзаменатор имеет право задавать дополнительные вопросы в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Экзамен принимается педагогическим работником, ведущим занятия по дисциплине.

Результаты экзамена заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость. Если обучающийся не явился на экзамен, в ведомости напротив фамилии обучающегося педагогическим работником делается запись «не явился». Неявка на экзамен без уважительной причины приравнивается к оценке «неудовлетворительно».

Во время экзамена с разрешения экзаменатора обучающийся может пользоваться справочниками, таблицами, инструкциями и другими материалами. Экзаменуемый получает 30 минут для подготовки ответа на вопросы экзаменационного билета. На устный ответ каждого экзаменуемого выделяется не более 15 минут.

Экзаменуемый при подготовке ответа ведет необходимые записи, которые предъявляет экзаменатору. При отказе экзаменуемого от ответа в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

Прием экзамена у обучающегося прекращается при нарушении им дисциплины, использовании неразрешенных материалов и средств мобильной связи. В этом случае обучающемуся в зачетно-экзаменационную ведомость проставляется оценка «неудовлетворительно».

В случае несогласия обучающегося с оценкой, выставленной на экзамене, он имеет право подать апелляцию.